

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet in strijd met de cao. Op grond van goed werkgeverschap is werkgeefster wel verplicht tot het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Feiten

Werkneemster is op 12 februari 2018 voor bepaalde tijd tot en met 31 juli 2018 bij werkgeefster in dienst getreden als docente Maatschappijleer voor 0,3520 fte per week. In de akte van benoeming is als grond voor de bepaalde tijd genoemd 'tijdelijke formatie'. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 1 augustus 2018 voor bepaalde tijd verlengd tot en met 31 juli 2019. Als grond voor de bepaalde tijd is vermeld 'nadere beoordeling inzake functioneren'. In de toepasselijke Cao VO 2018/2019 (hierna: de cao), zijn onder meer bepalingen opgenomen over het overeenkomen van een dienstverband voor bepaalde tijd. In het 'Handboek (Nieuwe) Docenten' zijn bepalingen opgenomen over de vaste benoeming van docenten. Op 16 april 2019 heeft de teamleider van werkneemster aan haar bericht dat de tijdelijke aanstelling niet in een vast dienstverband zal worden omgezet. Dit is vervolgens schriftelijk aan haar bevestigd. In een gesprek van 23 mei 2019 heeft de rector een en ander herhaald. Werkneemster stelt zich onder meer op het standpunt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werkgeefster haar ten onrechte een tweede tijdelijke aanstelling heeft gegeven.

Oordeel

Was werkgeefster gerechtigd een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden?

Voor beantwoording van deze vraag is met name van belang of sprake was van 'bijzondere gevallen' als bedoeld in de cao. De kantonrechter constateert dat de letterlijke tekst van de cao weinig informatie bevat voor het antwoord op deze vraag. Naar het oordeel van de kantonrechter moet daarom met name gekeken worden naar de aannemelijkheid van het rechtsgevolg waartoe een uitleg leidt. De cao heeft als uitgangspunt dat tussen partijen een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt gesloten. Daarop bestaan een aantal genoemde uitzonderingen. Een van de uitzonderingen is een dienstverband dat wordt aangegaan bij wijze van proef met een uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het is naar objectieve normen aannemelijk dat de achtergrond hiervan is dat het functioneren van een leerkracht gedurende de periode van bepaalde tijd kan worden beoordeeld. De bijzondere gevallen dienen naar het oordeel van de kantonrechter dan ook situaties te zijn dat deze

beoordeling in redelijkheid nog niet voldoende heeft kunnen plaatsvinden. Werkgeefster heeft aangevoerd dat dit gold in het geval van werkneemster nu zij halverwege het jaar was aangenomen. Werkneemster heeft ook meegedeeld dat dit zo met haar is besproken bij de verlenging van de arbeidsovereenkomst en in de tweede akte van benoeming staat ook vermeld 'nadere beoordeling inzake functioneren'. Bovendien is gebleken dat dit beleid is bij werkgeefster. Het door werkneemster overgelegde deel uit het Handboek onderschrijft dat. Tegen deze achtergrond is de kantonrechter van oordeel dat in de onderhavige situatie sprake was van een bijzonder geval, omdat werkgeefster in redelijkheid nog tijd nodig had om het functioneren van werkneemster nader te beoordelen. De conclusie is derhalve dat in beginsel de arbeidsovereenkomst op 1 augustus 2019 van rechtswege eindigt en dat geen sprake is van een vernietigbare opzegging.

Is werkgeefster op grond van goed werkgeverschap verplicht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden?

Uit de tweede akte van benoeming blijkt dat deze arbeidsovereenkomst is aangegaan om het functioneren van werkneemster nader te beoordelen. Tussen partijen staat evenmin ter discussie dat het functioneren van werkneemster niet in de weg staat aan het aanbieden van een dienstverband voor onbepaalde tijd. Werkneemster heeft terecht aangevoerd dat zij op grond van een en ander, in samenhang met hetgeen is opgenomen in het Handboek van werkgeefster ten aanzien van de benoemingsprocedure, erop mocht vertrouwen dat werkgeefster aan haar een dienstverband voor onbepaalde tijd zou aanbieden. Naar het oordeel van de kantonrechter is het door werkgeefster genoemde voorgenomen beleid, en de daaruit mogelijk voortvloeiende gevolgen voor de aanstelling van werkneemster als lerares Maatschappijleer op termijn, van onvoldoende gewicht om aan dit gewekte vertrouwen voorbij te mogen gaan. Het voorgaande brengt mee dat de kantonrechter werkgeefster zal veroordelen om aan werkneemster een dienstverband voor bepaalde tijd aan te bieden voor 0,352 fte.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:8822

Zaaknummer: 7816759 EJ19-84051

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: F.H. Buvelot

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:667 BW